

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KATERING DI KECAMATAN ILIR BARAT I PALEMBANG

Hepiarti¹⁾

Karyawan Kantor Pos Pagar Alam

Abstract

The purpose of this research are to know the influence of work dicipline, motivation and job satisfaction on employees performance of company catering in the District Ilir Barat I Palembang. The problems of this study whether there is a work discipline, motivation and job satisfaction on employees performance of the catering company in the District Ilir Barat I Palembang?.

The data used in this study are primary data 84 respondent answers. Models analysis used multiple linear regresion and by testing the validity and reliability of instruments. Test characteristics data that is test of normality and linearity test. Test model consist of multicolinearity test and heterokesdatisitas test.

The test result of Multiple linear regresion showed work discipline, motivation and job satisfaction have a significant effect on employees performance is 0,000. Partially work discipline of 0,012. Motivation effect of 0,032 and job satisfaction effect on employees performance of 0,033.

This study indicates conformity with the theory of work discipline, motivation an job satisfaction. There is also compability with previous studies. Increased work discipline, motivation and job satisfaction also increases performance.

Keyword: work discipline, motivation, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Personil yang lebih dikenal dengan sumber daya manusia (SDM) merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. SDM ini perlu selalu dilakukan evaluasi terhadap kinerjanya. Wibowo (2008: 7) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan (kepuasan kerja) dan hubungan dengan organisasi (Robert, 2012: 82).

Untuk menciptakan kinerja, karyawan harus menunjukkan keberadaan mereka dalam organisasi sebagai bentuk disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan (Rivai, 2009: 825). Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, salah satunya yaitu motivasi (Sutrisno, 2011: 109). Motivasi adalah kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang. Kekuatan ini yang

¹⁾ Koresponden Penulis : hepiarti@gmail.com

menstimulir, mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, demi proses pencapaian prestasi. (Lunerburg, 2000: 88).

Menurut Wibowo (2008: 379) kinerja dapat terbentuk jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Teori kepuasan kerja dipertegas Rivai (2009: 856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Usaha katering juga berkepentingan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap karyawan 9 perusahaan katering di Kecamatan Ilir Barat I Palembang, ternyata kinerja karyawan belum optimal, ditandai dengan belum tercapainya target yang ditetapkan. Untuk menghasilkan pesanan 1000 porsi diperlukan 3 orang koki dan 3 orang pembantu selama \pm 6 jam, ternyata karyawan tidak dapat mencapai target tersebut. Karyawan belum dapat mengukur waktu penyelesaian, tidak memiliki trik bekerja dengan cepat. Hal ini terjadi karena belum ada pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas. Prinsip kerja gotong royong belum mewujudkan hasil kerja maksimal.

Rendahnya kinerja ini terjadi karena disiplin kerja yang masih rendah, karyawan datang tidak tepat waktu, keterlambatan juga terjadi dalam mengantarkan pesanan sehingga menimbulkan komplain dan mempengaruhi nama baik perusahaan.

Kinerja juga dipengaruhi motivasi. Indikasi yang ditemukan adalah penghasilan karyawan yang belum memadai. Gaji karyawan berkisar Rp. 1,5 juta–2,5 juta/bulan tanpa ada tunjangan lain. Kurangnya motivasi juga terlihat dari kurangnya keinginan karyawan meningkatkan keahlian. Juru masak belum termotivasi untuk menambah koleksi menu masakan yang lebih banyak lagi dan lebih berkualitas, bagian penyajian juga maksimal mengusahakan penyajian hidangan yang lebih menarik dan menggugah selera.

Kinerja juga dipengaruhi kepuasan. Bekerja pada tempat yang tepat merupakan salah satu indikator mengukur kepuasan kerja. Karyawan yang berusia muda merasa belum berada pada tempat yang tepat, mereka menginginkan pekerjaan yang lebih baik. Bekerja sebagai karyawan perusahaan katering 90% mengandalkan tenaga sehingga cenderung dikelola dengan otoriter. Kondisi di atas membuat secara psikologis karyawan tidak memiliki kepuasan kerja yang baik. Ditemui banyak karyawan bekerja sekedar seadanya sekedar memenuhi kewajiban tanpa mempertimbangkan kualitas, seperti hidangan selesai dimasak tetapi rasanya kurang lezat dan kurang menarik tampilan fisiknya. Begitu juga bagian pelayanan di tempat acara pihak konsumen melayani dengan wajah yang kurang senyum dan kurang ramah.

Berdasarkan kondisi dan latar belakang yang diuraikan di atas, perlu kajian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Katering di Kecamatan Ilir Barat I Palembang.

Landasan Teori

1. Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2008: 18) kinerja (*performance*) merupakan salah satu tujuan manajemen untuk membina SDM yang berada dalam lingkungan lembaganya. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada satu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. (Mangkunegara, 2006: 89). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan Handoko (2009: 201).

Menurut Gibson (2006: 89) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- a. Variabel individual meliputi, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian) dan demografis (umur, asal-usul, dan jenis kelamin).
- b. Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Variabel tersebut berhubungan satu sama lain dan saling pengaruh-mempengaruhi. Gabungan variabel individu, organisasi, dan psikologis sangat menentukan bagaimana seseorang mengaktualisasikan diri.

Selanjutnya Mangkunegara (2006: 325) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab. Wibowo (2008) menyatakan sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan dan komprehensif. Pengukuran yang berkaitan dengan tipe pengukuran dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Produktivitas, biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses.
- b. Kualitas, termasuk ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan.
- c. Ketepatan Waktu, menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan.
- d. *Cycle Time*, menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses.
- e. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia, merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan dengan sumber daya yang tersedia.
- f. Biaya, ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit.

Berdasarkan uraian di atas kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas kerja, ketepatan waktu, *cycle time*, biaya dan cara karyawan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan produksi.

2. Disiplin Kerja

Hasibuan (2011: 193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Norma tersebut bersifat tertulis maupun tidak tertulis (Gibson, 2006: 60). Adanya disiplin bertujuan agar supaya semua kegiatan berjalan dengan baik.

Menurut McClelland (2004: 234) tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran (*reprimands*), penskoran (*Suspension*), penurunan pangkat atau gaji (*reductions in rank or pay*) dan pemecatan (*firing*), termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau kurangnya kerja. Tindakan-tindakan disipliner ini disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari karyawan yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi.

Menurut Rivai (2009: 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dari norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator kedisiplinan menurut Mangkunegara (2006) adalah:

- a. Ketaatan pada peraturan
- b. Kepatuhan terhadap pimpinan
- c. Kehadiran
- d. Ketepatan hadir dalam ruangan

- e. Ketepatan penyelesaian tugas
- f. Kesiadaan menyelesaikan tugas tambahan
- g. Kesanggupan menerima sanksi

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis atau yang tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

3. Motivasi

Menurut Hikmat (2011: 271) motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki kemauan untuk bertindak. Dorongan itu dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya meningkatkan upah kerjanya, reward dan imbalan berupa bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi pelanggaran aturan.

Dipertegas Siswanto (2007: 119) bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Selanjutnya Lunenburg (2000: 88) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang. Kekuatan ini yang menstimulir, mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, demi proses pencapaian prestasi.

Banyak para ahli telah mengembangkan teori motivasi, diantaranya Maslow. Menurut Maslow (Robbins, 2006) seseorang dimotivasi untuk memenuhi lima kebutuhan: kebutuhan fisik, rasa aman, berkelompok, penghormatan diri, dan pemuasan diri.

Dari berbagai pendapat ahli di atas, motivasi merupakan keluaran secara internal dan eksternal dari dalam diri karyawan sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan konsistensi dalam melakukan pekerjaan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emotional terhadap beberapa aspek pekerjaan (Kreitner, 2011: 270), dari definisi ini berarti bahwa kepuasan bukanlah suatu konsep tunggal. Banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Jika pekerjaan seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, bervariasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang pekerjaan yang dilakukannya, maka yang bersangkutan akan merasa puas. Diterimanya seseorang dalam kelompok akan berimbas pada kepuasan kerja.

Rivai (2009: 856) menyatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Didukung pendapat Siagian (2008: 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Hasibuan (2011: 203) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang sesuai pekerjaan
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pekerjaan

- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

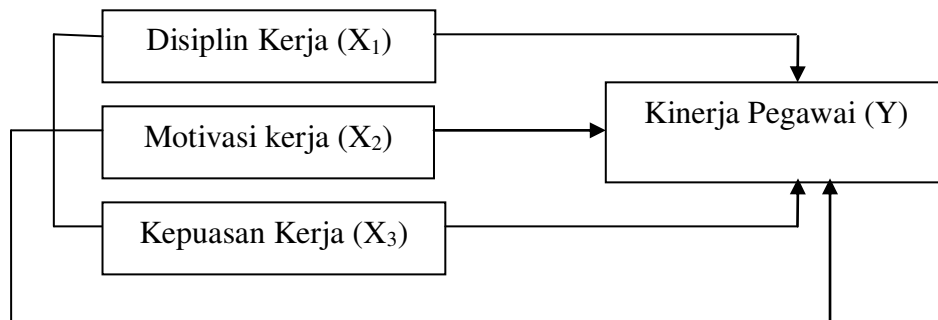
Menurut Rivai (2009) faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan insentif, rekan kerja, dan kondisi kerja. Sedangkan menurut Kreitner (2011: 270) indikator kepuasan kerja dapat diukur melalui: pembayaran, pekerjaan, promosi kerja, dan kepenyeliaan (supervisi).

Dari beberapa definisi dan teori kepuasan kerja di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran cara pandang karyawan atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis pernah dilakukan Jayanti (2011) dengan hasil bahwa, motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Listianto, dkk (2011), juga membuktikan bahwa, motivasi, kepuasan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya Sukaria dan Darmawan (2012), memberikan dukungan dengan hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Wijayasari (2013) mengkajinya lewat sensus dengan hasil bahwa variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan teknik yang berbeda, menggunakan metode *Structural Equation Modelling*, Dhermawan (2013) juga memberikan kajian bahwa, kompetensi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian empiris dan landasan teori sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan katering di Kecamatan Ilir Barat I Palembang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah asosiatif (Sugiyono: 2013). Adapun variabel penelitian secara lengkap dijelaskan berikut:

- a. Kinerja karyawan (Y), yaitu hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas kerja, ketepatan waktu, *cycle time*, biaya dan cara karyawan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan produksi. Indikator yang digunakan adalah : produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, pemanfaatan sumber daya, *cycle time*, dan biaya
- b. Disiplin kerja (X_1), yaitu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan. Indikator yang digunakan adalah : ketaatan pada peraturan, kepatuhan pada pimpinan, ketepatan kehadiran, ketepatan penyelesaian tugas, kesediaan menyelesaikan tugas tambahan, kesanggupan menerima sanksi
- c. Motivasi karyawan (X_2), merupakan kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri karyawan. Kekuatan ini yang menstimulir, mengarahkan perilaku karyawan untuk melakukan suatu tindakan tertentu, demi proses pencapaian prestasi. Indikator yang digunakan: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghormatan diri, dan kebutuhan pemuasan diri.
- d. Kepuasan kerja karyawan (X_3), merupakan evaluasi yang menggambarkan cara pandang karyawan atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Indikator yang digunakan: tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, orang dan manajemen yang tepat, pengawasan pada pekerjaan yang tepat, orang yang berada pada tempat yang tepat.

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap dan tidak tetap perusahaan katering di Kecamatan Ilir Barat I Palembang berjumlah 110 orang. Sampel ditentukan sebesar 84 orang secara *cluster sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross section*. Adapun metode pengumpulan datanya adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

- a. Deskriptif Statistik Data
 - Variabel disiplin kerja memiliki nilai mean 3,05 yang menyatakan “kesetujuan” dari nilai total sebesar 4, karyawan perusahaan katering yang disiplin sebesar $(3,05/4 \times 100\%) = 76,2\%$.
 - Variabel motivasi memiliki nilai mean 2,84 yang menyatakan “kesetujuan” dari nilai total sebesar 4, karyawan perusahaan katering yang termotivasi sebesar $(2,84/4 \times 100\%) = 71\%$.
 - Variabel kepuasan kerja memiliki nilai mean 3,05 yang menyatakan “kesetujuan” dari nilai total sebesar 4, karyawan perusahaan katering yang memiliki kepuasan kerja sebesar $(3,05/4 \times 100\%) = 76,2\%$.
 - Variabel kepuasan kerja memiliki nilai mean 3,16 yang menyatakan “kesetujuan” dari nilai total sebesar 4, karyawan perusahaan katering yang puas terhadap pekerjaan sebesar $(3,16/4,6 \times 100\%) = 68,6\%$.
- b. Karakteristik Responden
 - Responden wanita sebanyak 57,1% dan karyawan pria sebanyak 42,9%.
 - Usia karyawan untuk < 25 tahun sebanyak 31%; Usia 25-35 tahun sebanyak 32,1%; usia 36-40 tahun sebanyak 28,5%, dan > 40 tahun 8,3%.

- Pendidikan karyawan SMP sebanyak 21,6% dan karyawan SMA sebanyak 78,6%.
- Masa kerja karyawan untuk masa kerja < 1 tahun sebanyak 34,5%; masa kerja 1-3 tahun sebanyak 42,9%, dan masa kerja > 3 tahun sebanyak 22,6%.

c. Deskripsi Jawaban Responden

- Disiplin Kerja Karyawan. Secara umum responden menunjukkan persetujuan, hanya saja pernyataan netral dan ketidaksetujuan dengan persentase cukup tinggi ditemukan pada pernyataan bahwa karyawan hadir tepat waktu, pulang pada jam yang ditetapkan, karyawan bersedia menerima pekerjaan tambahan, dan bersedia mengerjakan tugas tambahan tanpa dibayar.
- Motivasi Kerja Karyawan. Secara umum persetujuan responden kurang lebih 50%, dengan jumlah jawaban netral berkisar 22,6% - 57,1%
- Kepuasan Kerja Karyawan. Jawaban responden secara umum kurang memuaskan. Jawaban yang menyatakan persetujuan rata-rata hanya 40% kecuali masalah organisasi dan supervisi yang mencapai 71,4% - 85,7. Jawaban netral yang lebih dari 50% terutama ada pada masalah gaji, insentif, peran karyawan dalam memajukan perusahaan, dan kesediaan karyawan menjaga nama perusahaan
- Kinerja Karyawan. Jawaban responden lebih banyak yang menyatakan persetujuan, kecuali empat pernyataan yang berhubungan dengan kemampuan karyawan.

d. Hasil Pengujian

Hasil pengujian membuktikan bahwa data bahwa normal dan antar variabel terbukti memiliki hubungan yang linier (Priyatno, 2010: 22). Selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.156	.458		2.522	.014
Disiplin Kerja (X1)	.257	.100	.265	2.569	.012
Motivasi (X2)	.203	.093	.225	2.181	.032
Kepuasan Kerja (X3)	.211	.097	.216	2.165	.033

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS versi 19, Tahun 2015

Berdasarkan hasil perhitungan perhitungan di atas, maka estimasi fungsi regresi diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,156 + 0,257X_1 + 0,203X_2 + 0,211X_3$$

Terhadap model tersebut dilakukan uji asumsi klasik dan terbukti tidak terjadi multikolinieritas dan bebas dari heteroskedastisitas (Priyatno, 2010: 39) sehingga dapat dilanjutkan pada uji koefisien regresi. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Hipotesis Uji Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.673	3	1.558	6.703	.000 ^a
	Residual	18.588	80	.232		
	Total	23.261	83			

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS versi 19, Tahun 2015

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai F hitung 6,703 atau sig F (0,000) < Sig α = 0,05 maka H_0 ditolak artinya disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan katering di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1. Tampak variabel disiplin kerja, motivasi kerja, maupun kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai t hitung yang lebih besar dibanding t tabel (1,989) diperkuat dengan nilai sig t (0,012) < sig α = 0,05. Ini berarti secara parsial semua variabel terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Katering di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang.

Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan perusahaan katering di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang. Hasil ini sejalan dengan kajian Listianto, dkk (2011) yang membuktikan pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil juga mendukung kajian Wijayasari (2013) bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil diatas sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik (Rivai, 2009: 556). Robert (2012: 82) juga menyatakan bahwa, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan (kepuasan kerja) dan hubungan dengan organisasi.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Katering di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Distribusi jawaban responden untuk variabel disiplin kerja menunjukkan tanggapan responden yang menyatakan kesetujuan dominan, meskipun terdapat jawaban yang mengarah ketidaksetujuan misalnya 63,1% responden menyatakan bahwa karyawan hadir tidak tepat waktu di ruangan, 59,6% responden menyatakan bahwa karyawan datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Hal di atas berdampak pada kinerja pegawai, dapat di lihat pada distribusi jawaban ketidaksetujuan variabel kinerja 54,8% responden menyatakan karyawan belum mampu menyelesaikan sesuai standar yang ditetapkan, 58,3% responden menyatakan karyawan belum mampu menyajikan masakan secara maksimal, 61,9%

dan 54,8% responden menyatakan karyawan belum mempunyai kemampuan memadai untuk mengukur dan meningkatkan kecepatan waktu dalam menghasilkan masakan.

Hal di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Darmawan dan Sukaria (2012) bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Kondisi yang ada di perusahaan catering memang tidak semua karyawan memiliki kemampuan memasak dan melakukan penyajian masakan. Bagian memasak (koki) biasanya dipercayakan pada orang-orang tertentu saja yang sudah memiliki pengalaman yang baik. Koki dibantu karyawan lain untuk meracik, menyiapkan bahan-bahan dan menyajikan masakan. Sebaiknya kemampuan karyawan juga perlu ditingkatkan agar semua karyawan memiliki kemampuan untuk semua jenis pekerjaan. Hal tersebut bertujuan agar karyawan lain dapat menggantikan tugas karyawan lain yang berhalangan/ tidak masuk kerja.

Kondisi lainnya berupa ketidaktepatan karyawan hadir di ruangan dan ketidaktepatan datang dan pulang. Hal tersebut terjadi dikarenakan jam datang dan pulang karyawan tidak terjadwal, karena mereka baru boleh pulang jika pekerjaan selesai. Semakin banyak jumlah pesanan maka akan banyak pula porsi pekerjaan karyawan. Sebaiknya penambahan jam kerja dan tambahan pekerjaan diiringi dengan pemberian insentif yang memadai, sehingga kondisi tersebut tidak akan menjadi beban karyawan karena mereka bersedia menyelesaikan tugas tambahan.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Catering di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian terbukti ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja. Distribusi jawaban responden menunjukkan kesetujuan dominan, namun terdapat jawaban yang mengarah ketidaksetujuan misalnya 57,1% responden menyatakan bahwa perusahaan kurang menghargai kemampuan karyawan dalam bekerja, 58,3% responden menyatakan pimpinan tidak memberikan penghargaan bagi karyawan yang rajin, 67,8% dan 54,8% responden menyatakan karyawan tidak memiliki kesempatan mengemukakan ide dan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.

Hal di atas berdampak pada kinerja pegawai, dapat di lihat pada distribusi jawaban ketidaksetujuan variabel kinerja, 51,2% responden menyatakan karyawan belum mampu menyelesaikan sesuai standar yang ditetapkan dan 58,3% responden menyatakan karyawan belum mampu menyajikan masakan secara maksimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Dhermawan (2013) bahwa kompetensi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja.

Belum ada pengakuan perusahaan terhadap kemampuan karyawan termasuk penghargaan terhadap karyawan yang rajin. Hal tersebut membuat karyawan tidak memiliki motivasi untuk mengembangkan kemampuan dan menyampaikan pemikiran atau ide untuk perkembangan perusahaan. Diharapkan perusahaan catering memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk menyampaikan ide-ide demi kelancaran pekerjaan. Perlunya pengakuan atas keberadaan karyawan berupa penghargaan pada karyawan yang mampu pekerjaan dengan baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Catering di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian terbukti ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Distribusi jawaban responden menunjukkan

kesetujuan dominan, namun terdapat jawaban yang mengarah ketidaksetujuan misalnya 56% responden menyatakan bahwa perusahaan bukan tempat yang layak untuk bekerja, 60,7% responden menyatakan bahwa karyawan berpikir untuk bekerja pada perusahaan lain, 60,7% responden menyatakan karyawan tidak puas dengan penghasilan yang mereka peroleh, 65,5% responden menyatakan karyawan tidak puas dengan insentif yang diberikan ketika melakukan pekerjaan tambahan, 59,5% dan 58,3% responden menyatakan mereka bukan orang yang tepat berada di perusahaan katering karena tidak berperan dalam memajukan perusahaan.

Hal di atas berdampak pada kinerja pegawai, dapat di lihat pada distribusi jawaban ketidaksetujuan, 54,8% responden menyatakan karyawan belum mampu menyelesaikan sesuai standar yang ditetapkan, 58,3% responden menyatakan karyawan belum mampu menyajikan masakan secara maksimal, 61,9% dan 54,8% responden menyatakan karyawan belum mempunyai kemampuan memadai untuk mengukur dan meningkatkan kecepatan waktu dalam menghasilkan masakan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Jayanti (2011) bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Ketidakpuasan yang terjadi dalam diri karyawan perusahaan katering karena rendahnya penghasilan yang diterima setiap bulan, sehingga sebagian besar karyawan masih berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Tugas tambahan yang diberikan juga tidak diimbangi insentif yang memadai. Kondisi-kondisi diatas membentuk ketidakpuasan kerja dalam diri karyawan, sehingga berimbas pada rendahnya kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya meninjau ulang pemberian gaji dan insentif bagi karyawan, dengan juga melihat besarnya standar Upah Minimum Propinsi (UMP) dan beban kerja karyawan. Hal tersebut perlu dilakukan mengingat tingkat kebutuhan hidup yang kian tinggi. Jika karyawan merasa puas dalam bekerja di perusahaan katering, mereka akan fokus bekerja dan tidak akan mencari pekerjaan lain. Karyawan yang fokus akan bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. SIMPULAN

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan perusahaan katering di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan katering di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang.

2. REKOMENDASI

- a. Pengaruh positif disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan perusahaan katering untuk saat ini dan dimasa depan.
- b. Sebaiknya kemampuan karyawan juga perlu ditingkatkan agar semua karyawan memiliki kemampuan yang sama untuk semua jenis pekerjaan. Hal tersebut bertujuan agar karyawan lain dapat menggantikan tugas karyawan lain yang berhalangan/ tidak masuk kerja, sehingga pesanan dapat memenuhi sesuai kriteria pesanan yang ditetapkan dan tidak terjadi keterlambatan penyajian atau penyampaian sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan, Bagus. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kommpensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Startegi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 6 (2). Agustus 2012. Diunduh:<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=14240&val=954>.
- Gibson. 2006. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi Kedua belas. Alih Bahasa Diana Angelina 2007. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Handoko, T, Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan SDM*. (ed.2). Yogyakarta, Indonesia: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Hikmat. 2011. *Manajemen Pendidikan*. (cet.2). Bandung, Indonesia: Pustaka Setia.
- Jayanti. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang. Diunduh Mei 2014 dari: <http://e.jurnal.ikipgrismg.ac.id/index.php/jwp/issue/view/47>.
- Kreitner dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Edisi 8. Alih Bahasa Abdul Rosyid. Jakarta: Erlangga.
- Listianto, Toni. & Setiaji, Bambang 2011. Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah*. Vol 1 (2). Maret 2013. Diunduh dari <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1635/1628>.
- Lunenburg, Orstein. 2000. *Educational Administration*. Singapura: Wadworth.
- Mangkunegara, Anwar. 2006. *Manajemen Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Mc.Clelland, David C. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit Rosdakarya.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis dan Uji Statistik*. Jakarta, Indonesia: Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veitzhal 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert, L, Malthis. 2012, *Human Resources Management*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat

- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Indonesia: Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cet.16). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2007. *Pengantar Manajemen*. (cet.3). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Sukaria, Darmawan. 2012. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Lingkungan Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang*. Volume 1(1). Januari 2012. Diunduh dari <http://unpal.ac.id/E.jurnal/FakultasEkonomi/Jurnal%20Manajemen%20Fak.Ekonomi%20UNPAL%20tgl%2030-03-2012.pdf>.
- Sugiyono. 2013. *Statistik untuk Penelitian*. (cet.17). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Kencana.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. (ed.2). Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.
- Wijayasari. dkk. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pertamina RU VI Balongan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*. Vol 2 (1). Januari 2013. Hal. 196-202. Diunduh dari <http://ejournal-S1.Undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1635/1628>.